

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
BANK MANDIRI Tbk CABANG PASAR 16 PALEMBANG**

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

ADITIA KURNIAWAN

NPM. 1701110545

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021

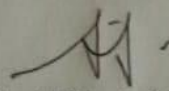
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

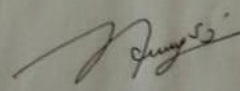
ii

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ADITIA KURNIAWAN
Nomor Pokok/NIRM : 17.01.11.0545
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BANK MANDIRI Tbk
CABANG PASAR 16 PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal Pembimbing I:  Sugiri Dinah, S.E.M.Si
NIDN : 0205085601

Tanggal 10-5-21 PembimbingII :  Alinadia, S.E.MM
NIDN : 0207125901

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Prodi Manajemen



Dr. Msy Mikial, SE,M.Si,Ak,CA,CSRS
NIDN : 0205026401

Marivam Zanariah,SE,MM
NIDN : 0222096301

ii

101 / PS / DFE / 21

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aditia Kurniawan
Nomor Pokok : 1701110545
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 8 April 2021



Aditia Kurniawan

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- ❖ *Jadilah diri sendiri karena itu lebih baik daripada berpura-pura menjadi orang lain.*
- ❖ *Nilai prestasi adalah keseluruhan pribadi yang cerdas dan beretika bukan dengan angka.*
- ❖ *Terlalu memperdulikan apa yang orang pikirkan dan kau akan selalu menjadi tahanan mereka.– Lao Tzu*

KUPERSEMBAHKAN KEPADA :

- ❖ **Kedua Orang Tua Tercinta**
- ❖ **Seluruh Keluarga Besar**
- ❖ **Teman – Teman di Universitas Tridianti Palembang**
- ❖ **Almamaterku, Universitas Tridianti Palembang**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul :

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Pasar 16 Palembang”

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah,MP. Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE,M.Si,Ak.CA.CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah S.E.,MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
4. Bapak Sugiri Dinah,S.E,M.Si selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Ibu Alinadia,S.E,MM selaku Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
6. Kepada seluruh Dosen dan Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang sudah memberikan bantuan.
7. Kepada seluruh Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Pasar 16 Palembang yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.
8. Kepada Orang Tua dan Seluruh Keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat.

9. Kepada Ilham, Edo, dan Agung yang sudah sama2 berjuang dalam penyusunan skripsi ini.
10. Kepada sahabat – sahabat seperjuangan dalam penyusunan skripsi yang selalu memberi dukungan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
11. Berbagai pihak yang tidak bisa kami tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa penulis ini jauh dari sempurna, untuk itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan. Penulis sangat berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan kita semua.

Palembang, 8 April 2021

Penulis,

Aditia Kurniawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang	1
1.2	Rumusan Masalah	5
1.3	Tujuan Penelitian	5
1.4	Manfaat Penelitian	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Kajian Teoritis	7
2.1.1	Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1.2	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2	Kinerja	9
2.1.2.1	Pengertian Kinerja.....	9
2.1.2.2	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	10
2.1.2.3	Pengertian Penilaian Kinerja	11
2.1.2.4	Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	12

2.1.2.5	Dimensi dan Indikator Kinerja	13
2.1.3	Gaya Kepemimpinan	14
2.1.3.1	Pengertian Gaya Kepemimpinan	14
2.1.3.2	Macam – Macam Gaya Kepemimpinan.....	14
2.1.3.3	Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan	16
2.1.4	Budaya Organisasi	16
2.1.4.1	Pengertian Budaya Organisasi	16
2.1.4.2	Fungsi Budaya Organisasi.....	18
2.1.4.3	Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi.....	19
2.1.5	Komitmen Organisasi.....	20
2.1.5.1	Pengertian Komitmen Organisasi	20
2.1.5.2	Perilaku Komitmen Organisasi.....	21
2.1.5.3	Faktor – Faktor yang Membentuk Komitmen Organisasi.....	22
2.1.5.4	Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi	24
2.2	Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	25
2.3	Kerangka Pemikiran	27
2.4	Hipotesis	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
3.1.1	Tempat Penelitian	30
3.1.2	Waktu Penelitian	30
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.2.1	Sumber Data	31
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	31
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	32
3.3.1	Populasi	32
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling	32
3.4	Rancangan Penelitian	33
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	34
3.5.1	Variabel Penelitian	34

3.5.2	Definisi Operasional	35
3.6	Instrumen Penelitian.....	36
3.7	Uji Instrumen	37
3.7.1	Uji Validitas	37
3.7.2	Uji Reliabilitas	38
3.8	Teknik Analisa Data	39
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif	39
3.8.2	Analisis Statistik Inferensial.....	39
3.8.2.1	Uji Asumsi Klasik	40
3.8.3	Analisis	41
3.8.3.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	41
3.8.3.2	Analisis Koefisien Korelasi	42
3.8.3.3	Analisis Koefisien Determinasi	43
3.8.4	Uji Hipotesis Penelitian	43
3.8.4.1	Uji Simultan (Uji F).....	43
3.8.4.2	Uji Parsial (Uji t)	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	46
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	46
4.1.2	Visi Misi Perusahaan.....	47
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan	48
4.2	Pembahasan	51
4.3	Uji Instrumen	52
4.3.1	Uji Validitas	52
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	54
4.4	Teknik Analisis Data	55
4.4.1	Analisis Statistik Deskriptif	55
4.4.2	Analisis Statistik Inferensial.....	63
4.4.2.1	Uji Asumsi Klasik	63
4.4.2.2	Regresi Linear Berganda	66

4.4.2.3	Koefisien Korelasi	68
4.4.2.4	Koefisien Determinasi	69
4.5	Pengujian Hipotesis	70
4.5.1	Uji Simultan (Uji F)	70
4.5.2	Uji Parsial (Uji t)	72
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	75
5.2	Saran	76
 DAFTAR PUSTAKA		77
LAMPIRAN		79

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	25
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	30
Tabel 3.2 Variabel dan Definisi Operasional	35
Tabel 3.3 Skala Likert	37
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi	42
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas	53
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi	55
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan.....	56
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi	58
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi.....	60
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Kinerja	62
Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	67
Tabel 4.12 Koefisien Korelasi.....	68
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi	70
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	70
Tabel 4.15 Hasil Uji t.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	48
Gambar 4.2 Histogram Skor Responden Variabel Gaya Kepemimpinan.....	57
Gambar 4.3 Histogram Skor Responden Variabel Budaya Organisasi	59
Gambar 4.4 Histogram Skor Responden Variabel Komitmen Organisasi.....	61
Gambar 4.5 Histogram Skor Responden Variabel Kinerja	63
Gambar 4.6 Uji Normalitas	64
Gambar 4.7 Uji Heteroskedastisitas.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian	79
Hasil Perolehan Kuesioner	83
Hasil Olah Data Kuesioner	88

ABSTRAK

Aditia Kurniawan, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Pasar 16 Palembang, (Di bawah bimbingan Bapak Sugiri Dinah, SE,M.Si dan Ibu Alinadia, SE,MM).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Pasar 16 Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.24 pada uji F diperoleh F hitung sebesar $(18,148 > 3,34)$ diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi secara bersama – sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Pasar 16 Palembang.

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Pasar 16 Palembang dengan t hitung 3,686 dengan signifikansi 0,000. Secara parsial Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung 2,546 dengan signifikansi 0,000. Secara parsial Komitmen Organisasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung 2,827 dengan signifikansi 0,000

Disarankan untuk lebih meningkatkan kebijakan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi setiap individu untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

RIWAYAT HIDUP

Aditia Kurniawan, dilahirkan di Palembang pada tanggal 25 Desember 1998 dari bapak yang bernama H. Karman dan Ibu yang bernama Hj. Sri Wati. Merupakan anak ke 1 (satu) dari 1 (satu) bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri 73 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Negeri 31 Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2016 di SMA Negeri 19 Palembang. Pada tahun 2017 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat yang memerlukan dengan baik pula. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka.

Dalam rangka mencapai tujuannya, setiap perusahaan menginginkan karyawannya untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangatlah penting bagi kemajuan organisasi tersebut. Koesmono (2017:30) mengungkapkan

bahwa keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. Berbagai macam gaya kepemimpinan dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahannya dalam melakukan pekerjaan.

Karyawan merupakan sumber daya manusia atau aset utama bagi perusahaan dan mempunyai peran yang strategis dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktifitas perusahaan serta memiliki bakat, tenaga, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang dicari perusahaan ialah seorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Apabila karyawan di dalam suatu perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan akan tetap berjalan efektif. Suatu perusahaan harus sedikit memberikan tambahan guna menyempurnakan beberapa indikator kinerja baru yang berfokus pada pengukuran kinerja karyawan agar dapat memotivasi para pekerja secara efektif dengan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Budaya organisasi memberi pedoman bagi pegawai karena akan membantu pengembangan rasa memiliki jati diri bagi pegawai, dapat dipakai untuk mengembangkan hubungan pribadi dengan organisasi, membantu stabilitas

organisasi sebagai suatu sistem sosial, dan menyajikan pedoman perilaku sebagai basis dari norma perilaku yang sudah dibentuk. Menurut Handoko (2014:162) Budaya organisasi adalah serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan, dan sikap yang membantu seorang anggota dalam memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi tersebut, bagaimana organisasi tersebut melakukan segala sesuatu, dan apa yang dianggapnya penting.

Budaya organisasi memberi pedoman bagi pegawai karena akan membantu pengembangan rasa memiliki jati diri bagi pegawai, dapat dipakai untuk mengembangkan hubungan pribadi dengan organisasi, membantu stabilitas organisasi sebagai suatu sistem sosial, dan menyajikan pedoman perilaku sebagai basis dari norma perilaku yang sudah dibentuk. Didalam sebuah organisasi yang besar diperlukan kepemimpinan dan budaya organisasi yang selalu dapat mendukung terciptanya peningkatan, penggerakkan, pengendalian dan pengarahan anggota-anggotanya. Dengan manajemen kepemimpinan yang baik dan pembinaan budaya organisasi yang tepat maka organisasi akan dapat terhindar dari permasalahan kompleks, yaitu hubungan kerja antara pimpinan dengan bawahan, sehingga kinerja karyawan pun akan dapat dicapai.

PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perbankan dan salah satu bank terkemuka yang terdapat di Indonesia. Bank Mandiri merupakan hasil merger dari empat bank yang terdapat di Indonesia yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Pembangunan Indonesia dan Bank Expor Impor. PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk sudah memiliki banyak cabang di seluruh Indonesia, dengan mengutamakan kinerja karyawan yang baik.

Salah satu pengaruh PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Pasar 16 Palembang adalah dengan mempertahankan karyawan yang mempunyai potensi yang baik dalam bekerja. Dalam kegiatan perusahaan masih ditemukan adanya fenomena yang terkait dengan rendahnya semangat kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Pasar 16 Palembang adalah gaya kepemimpinan. Pimpinan masih cenderung terlalu menjaga jarak secara fisik dengan karyawan, dan kurangnya perhatian terhadap para karyawan. Fenomena lain yang ditemukan ialah penilaian yang baik terhadap budaya organisasi yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik, kesadaran karyawan untuk memahami budaya organisasi akan diwujudkan dengan perilaku keseharian mereka dalam bekerja. Komitmen organisasional salah satunya, komitmen sendiri mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh komitmen karyawannya, karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi akan memberikan kinerja yang baik serta produktif dalam mengemban pekerjaan. Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut **“Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Pasar 16 Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Pasar 16 Palembang ?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Pasar 16 Palembang ?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Pasar 16 Palembang ?
4. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap pemberian kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Pasar 16 Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Pasar 16 Palembang.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Pasar 16 Palembang.

3. Pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.
Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Pasar 16 Palembang.
4. Pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.
Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Pasar 16 Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Pasar 16 Palembang.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Palembang.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Pasar 16 Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks

Dewi, Andi Ratna Sari. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju*. Universitas Negeri Fajar.

Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, 2020, *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir Edisi Pertama Cetakan Kelima* : Palembang

Handoko. 2014. *Manajemen*, Yogyakarta : BPFE Yogyakarta

Hasibuan. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.

Kasmir. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kerjasama Tim*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 28-37.

Mangkunegara, A.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.

Penerbit Bina Aksara. Jakarta

Marshal. 2013. *Administrasi Personil untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*.

Jakarta: Bumi Aksara.

Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.

Nafrizal. 2012. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Samsudin. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.

Simamora. Henry. 2017. *Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sugiyono, 2013. "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*". Alfabeta : Bandung

Sunyoto. 2012. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Kencana. Jakarta.

Umi, dkk. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Swasta (Politeknik Anika, Politeknik Akamigas, dan Politeknik Akamigas) di Palembang", E – Journal Politeknik Anika Vol. 1 No. 2

Wibowo. 2011. *Manajemen Produktivitas Kerja*, Jakarta. Rajawali Pers.